



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Programa de Segunda Especialización en Enfermería

Percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Angel Mariscal Llerena Ayacucho - 2016

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

AUTOR

José Antonio QUISPE QUISPE

ASESOR

Teresa de Jesús VIVAS DURAND DE ISLA

Lima, Perú

2016



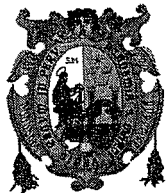
Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Quispe J. Percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Angel Mariscal Llerena Ayacucho – 2016 [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2016.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSTGRADO



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA

INFORME DE CALIFICACIÓN

8(e)
43
2
2(e)
LICENCIADA (O) : QUISPE QUISPE JOSÉ ANTONIO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA AYACUCHO - 2016"

ESPECIALIDAD : ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Lima, 23 de junio de 2016

Señor Doctor
SERGIO GERARDO RONCEROS MEDRANO
Director de la Unidad de Post-Grado
Facultad de Medicina Humana -UNMSM

El Comité de la especialidad de **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** ha examinado el Trabajo de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado con nota de:

DIECISIETE (17)



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POST GRADO

Juana Cuba Sancho
Lic. Esp. JUANA CUBA SANCHO
Programa de Segunda Especialización en Enfermería
Coordinadora



Teresa Vivas Durand
MG. TERESA VIVAS DURAND

Mary

A Dios Todopoderoso por permitirme cumplir mis metas e iluminar mis acciones y darme día tras día las fuerzas, el apoyo necesario para seguir adelante. Así mismo a la memoria de mis queridos padres; Hilda María, Fidel Melitón por darme la vida y brindarme una educación basada en sólidos principios y virtudes.

A mi querida y adorada esposa Mary Luz, por su apoyo incondicional, y a mis hijos Jhorman Ayovi, Jhosly Andersson y María José Guadalupe, quienes con su ternura, cariño y comprensión brindan el impulso y estímulo a seguir luchando en la vida; por ser mi motor y motivo para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

A mis mejores y grandes amigos
Segundo Alejandro, Mónica,
Elizabeth, Rosa y Rosemarie; por
brindarme su amistad, su apoyo,
confianza y comprensión en cada
momento de esta nueva etapa
Universitaria, gracias por las
alegrías y tristezas compartidas,
siempre los tendré presente.

A las enfermeras del Servicio
de Centro Quirúrgico del
Hospital Regional Miguel Ángel
Mariscal Llerena por su
colaboración y participación.

A las Licenciadas Juana Matilde
Cuba Sancho y Teresa De
Jesús Vivas Durand; por sus
sabias enseñanzas y su apoyo
incondicional para la culminación
del presente trabajo de
investigación.

INDICE

	Pág.
Índice de gráfico	vi
Resumen	vii
Summary	viii
Presentación	1
CAPITULO I. INTRODUCCION	
1.1. Situación Problemática	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos	6
1.5. Propósito	7
CAPITULO II. MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes.	8
2.2. Base Teórica.	11
2.3. Definición Operacional de Términos.	27
CAPITULO III. METODOLOGIA	
3.1. Tipo y Diseño de la investigación.	28
3.2. Lugar de Estudio.	28
3.3. Población de estudio.	28
3.4. Criterios de Selección.	28
3.5. Técnica e Instrumento.	29
3.6. Recolección de Datos.	29
3.7. Validez y Confiabilidad del Instrumento.	29
3.8. Análisis e interpretación de datos de la información.	30
3.9. Consideraciones éticas.	31
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION:	
4.1. Resultados.	32
4.2. Discusión	38
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	
5.1 Conclusiones.	39
5.2. Recomendaciones.	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	41
BIBLIOGRAFIA.	43
ANEXOS	

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO		PÁG.
1	Percepción del Profesional de Enfermería acerca de las condiciones laborales en Centro Quirúrgico Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho 2016”.	33
2	Percepción del Profesional de Enfermería acerca de las condiciones físicas y/o confort laboral en Centro Quirúrgico Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho 2016”.	34
3	Percepción del Profesional de Enfermería acerca de los beneficios laborales en Centro Quirúrgico Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho - 2016.	35
4	Percepción del Profesional de Enfermería acerca de las políticas administrativas en Centro Quirúrgico Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho - 2016”.	36
5	Percepción del Profesional de Enfermería acerca de las relaciones sociales en Centro Quirúrgico Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho - 2016”.	37

RESUMEN

Autor : Quispe Quispe; José Antonio.

Asesor : Vivas Durand; Teresa de Jesús.

La enfermería como profesión tiene la misión de proporcionar cuidados de calidad mediante conocimientos, habilidades y actitudes que en muchas ocasiones se ven influenciado por las condiciones laborales lo cual repercute en el bienestar de personal y en la calidad del cuidado de enfermería.

El presente estudio enmarcado en este contexto, tiene como objetivo determinar la percepción del Profesional de Enfermería acerca de las condiciones laborales en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; el estudio es de nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La Población estuvo conformada por 20 licenciados en enfermería, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue un formulario tipo escala de Lickert.

Los resultados obtenidos fueron: un 90% (18) considera que la infraestructura física es desfavorable, Respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, un 95% (19) considera no recibir una adecuada remuneración.

En lo concerniente a las políticas administrativas y relación con la autoridad el 50% (10) de la población encuestada, percibe como favorable las políticas administrativas y el 90% desfavorable. En el aspecto de las relaciones sociales y el desarrollo personal un 65% (13), considera desfavorable.

Palabras clave: Percepción del Profesional de Enfermería, Condiciones Laborales.

SUMMARY

Author: Quispe Quispe; Jose Antonio.

Advisory: Durand Vivas; Teresa of Jesus.

The nursing profession has the mission of providing quality care through knowledge, skills and attitudes are often influenced by the working conditions which affects the welfare of staff and the quality of nursing care.

This study framed in this context, aims to determine the perception of Professional Nursing about working conditions in the Regional Hospital Surgery Center Miguel Angel Mariscal Llerena; the study is level application, descriptive method of cross section. The population consisted of 20 nursing graduates, the technique used was the survey and the instrument used was a standard form Likert scale.

The results were: 90% (18) considers that physical infrastructure is poor, regards employee benefits and / or remunerative, 95% (19) considers not receive adequate remuneration.

With regard to administrative and political relationship with authority 50% (10) of the surveyed population, perceived as a favorable administrative policies and 90% unfavorable. In the aspect of social relations and personal development 65% (13), considered inauspicious.

Keywords: Perception of Professional Nursing, Labor Conditions.

PRESENTACION

Las condiciones laborales implican un conjunto de factores que va influir definitivamente en la calidad del servicio que brinda una institución, favoreciendo o aminorando las capacidades de los trabajadores y con ello la calidad de servicio; en tal sentido, la tendencia de las instituciones es mejorar las condiciones de trabajo a fin de mejorar el bienestar de los trabajadores y con ello la productividad.

Actualmente existe un interés creciente entre los administradores, los empleados y el gobierno por mejorar el ambiente de trabajo, toda vez que la mayoría de las personas pasan una tercera parte del día y casi la mitad de su vida trabajando para contribuir con el logro de los objetivos y metas institucionales, por ello es necesario mejorar el entorno laboral de los trabajadores para que se encuentren lo más satisfecho posible y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan y adaptarse con mayor éxito a las exigencias laborales que varían en relación con el desarrollo de la humanidad (1).

Por todo lo expuesto se ha considerado necesario e importante el desarrollo del presente estudio de investigación, aún más, cuando en el Perú, el trabajo de las enfermeras y el ambiente laboral parecieran no ser el más propicio para derivar en satisfacción ya que el profesional de enfermería permanentemente manifiesta una percepción desfavorable con respecto a su ambiente de trabajo.

Conocer la percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del hospital regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, tiene como objetivo determinar la percepción del profesional de enfermería sobre las condiciones laborales con el propósito de proporcionar información actualizada a la institución a fin de formular estrategias orientadas a mejorar la

percepción de las condiciones en las que brinda el cuidado de enfermería en la atención de calidad al usuario quirúrgico.

El trabajo se encuentra organizado en los siguientes capítulos: El capítulo incluye el Planteamiento del problema que a su vez comprende la situación problemática, formulación del problema, justificación, objetivos y el propósito. El segundo capítulo describe el Marco Teórico, que contiene los antecedentes, la base teórica y la definición operacional de términos. El tercer capítulo implica la Metodología que incluye el tipo y diseño de la investigación, lugar de estudio, población de estudio, criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis e interpretación de la información. El cuarto Capítulo comprende los resultados y la discusión. Se finaliza con el quinto capítulo, donde se describen las Conclusiones, Recomendaciones y Limitaciones. Concluyendo con las referencias bibliográficas, la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACION PROBLEMÁTICA.

Se entiende por condiciones laborales a cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas o positivas para la salud de los trabajadores que a su vez va repercutir en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. En tal sentido la condición laboral se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define las condiciones de trabajo como “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza (...) Cualquier característica del ambiente laboral, el mismo que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los usuarios internos y externos”. (2)

Es así, que para determinar los factores de riesgo ocupacionales de las enfermeras, se deben tener en cuenta, el medio ambiente del trabajo, los contaminantes químicos y los biológicos, las condiciones de seguridad, la carga física y mental del trabajo, y la organización del trabajo.

Para el National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH– de los Estados Unidos, “solo un 8% de los 3.686 hospitales estudiados reunían todas las condiciones básicas y necesarias para la

realización de un programa efectivo de salud y seguridad en el trabajo destinado a sus empleados”. (3)

La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) el 2001, realizó un estudio sobre el Impacto de las reformas del sector de salud público en las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras el cual dio como resultado “un deterioro de las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras, pérdida de la estabilidad laboral y desprotección del profesional de enfermería. (4)

Según Werther en el 2010, en el Perú y América Latina los resultados de las encuestas sobre condición de trabajo que se aplicó a un grupo de enfermeras son: climas laborales autoritarios, un sistema paternalista y además se encontró que un “50% de enfermeras considera importante la relación con sus compañeros, un 47% manifiestan que no reciben beneficios socioeconómicos, y el 66% considera que para el cumplimiento de metas no se perciben reconocimientos monetarios. El 66% considera que el supervisor inmediato no se preocupa por incentivar a su personal y el 73% considera que la constante rotación de personal genera inestabilidad laboral”. (5)

En el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de, “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho, entidad prestadora de servicios de salud perteneciente al Ministerio de Salud, el porcentaje de intervenciones quirúrgicas anualmente es alta, en el año 2010 las intervenciones fueron 2245, en el año 2011 fueron 3175, en el año 2012 3775, en el año 2013 fueron 4025, en el año 2014 fueron 4976 y en el año 2015 tenemos 5275 intervenciones en total.

A la actualidad las carencias de nuestro hospital son múltiples por mencionar que la infraestructura existente tiene más de 50 años, el escaso equipamiento con equipo biomédico, e instrumental quirúrgico, que al interactuar con el profesional de enfermería refieren “hay muchos pacientes” “falta materiales” “cantidad insuficiente de recurso humano especializado en esta área”, “déficit de insumo quirúrgico de uso primordial”, muy a pesar de esto el personal de Enfermería brinda la atención al usuario quirúrgico, por lo que es necesario plantear el presente trabajo de investigación que nos permita medir la percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en centro quirúrgico hospital regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” de Ayacucho 2016.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA:

Por lo expuesto se creyó conveniente realizar un estudio sobre:

¿Cuál es la percepción del profesional de Enfermería acerca de las condiciones laborales en centro quirúrgico del Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho 2016?

1.3. JUSTIFICACION:

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo, mantenerlo activo y despierto.

Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas.

Por lo tanto es importante que el profesional de enfermería que labora en los servicios críticos como centro quirúrgico cuente con los instrumentos y condiciones del entorno laboral los cuales de alguna manera influyen y/o repercuten en la calidad de la prestación del servicio de salud hacia los usuarios que acuden al servicio de centro quirúrgico constituyendo un adecuado cuidado y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Por ello es importante conocer la percepción del Profesional acerca de las condiciones en las que brinda su servicio y el desempeño de sus funciones y/o tareas; ya que como componente básico de la atención de la calidad es el bienestar del profesional que brinda el cuidado con un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

1.4. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la percepción del Profesional de Enfermería acerca de las condiciones laborales en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la percepción de los profesionales de enfermería acerca de las condiciones físicas y/o confort laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena.
- Identificar la percepción acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos de los profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena.
- Identificar la percepción de los profesionales de enfermería acerca de las políticas administrativas y la relación con la autoridad en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena.
- Identificar la percepción de los profesionales de enfermería acerca de las relaciones sociales con el equipo de salud y desarrollo personal en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena.

1.5. PROPOSITO.

Los resultados del estudio están orientados a proporcionar información actualizada al personal directivo de la institución, así como al Departamento de enfermería y al personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico a fin de que formulen estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales que contribuyan a promover la adopción de comportamientos destinados al logro de los objetivos y metas institucionales y a disminuir el riesgo en la atención al paciente quirúrgico y a las enfermedades ocupacionales, contribuyendo de este modo a la satisfacción laboral y a la calidad de atención de enfermería que brinda al usuario del servicio de centro quirúrgico según los estándares de calidad nacionales e internacionales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel nacional

Bobbio L. Ramos, W. el 2007 en Lima – Perú; realizó un estudio sobre “Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial Médico y no Médico en el Hospital Nacional Dos de Mayo, cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo. El estudio fue de tipo aplicativo, cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 75 Médicos, 65 enfermeros, 65 obstetras y 87 Técnicos de Enfermería.

Los resultados entre otros fueron: manifestaron satisfacción, el 26.2% de enfermeras, el 22.7% del personal médico y el 49.4% de técnicos de enfermería. “Los factores asociados a satisfacción difieren notablemente en el personal médico y no médico”. (6).

Benítez Gonzáles, R. Caveró Chapoñán, P; en el 2007, En Chiclayo Perú realizaron un trabajo de investigación sobre satisfacción y desempeño laboral del Profesional de enfermería en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional Docente Las Mercedes, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la satisfacción y el desempeño laboral. El estudio es de tipo aplicativo, cuantitativo, método descriptivo. La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento una escala de satisfacción. Los resultados obtenidos

fueron: “el 81% de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente las Mercedes tiene un nivel de satisfacción laboral regular. Así mismo el 69% de enfermeras tiene un desempeño laboral notable”. (7)

Nancy Elizabeth Monteza Chanduví en el año 2013 Chiclayo Perú; llevaron a cabo un estudio sobre Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, el cual tuvo como objetivo analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud.

El estudio fue aplicativo de tipo cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal. La población fue 46 enfermeras y las conclusiones a la que llegaron fue: El 42% de las enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y el 35% manifiesta un clima de satisfacción. (8)

A nivel internacional

Fuentes Carmen; en el año 2006, en España realizó un trabajo de Investigación titulado “Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud.” cuyo objetivo fue conocer la percepción de las enfermeras que trabajan en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. El Método es de diseño observacional, descriptivo y transversal, el instrumento utilizado fue la Escala de Lickert, con la que llegó a las siguientes resultados:

“De los 7.539 cuestionarios entregados se recogieron 5.654 (75%); De ello el 55% de las enfermeras (3.080) indicaron estar moderadamente satisfechas con su trabajo. El 48% (2.729) de las

enfermeras manifestaron que el entorno laboral es desfavorable y el 22% (1.091) presentaban un alto nivel de Burnout". (9)

Rodrigo Pedroza, Olga en el año 2006 en España realizó un estudio de investigación titulado "Percepción de las Enfermeras de Barcelona sobre la aplicación del rol autónomo en su contexto laboral, cuyo objetivo fue conocer la percepción de las enfermeras de Barcelona sobre la aplicación del rol autónomo en su contexto laboral; el diseño metodológico fue cualitativa y como metodología estratégica se utilizó la teoría fundamentada de Grounded Theory, el cual arribó a la siguiente conclusión "el Rol de la enfermera en el ámbito asistencial continúa relegado a las órdenes de la figura del médico, en la práctica no parecen existir los planes de cuidado de enfermería, sino que más bien son considerados planes de cura que dan soporte operativo a las órdenes médica, todos estos condicionantes que forman parte de nuestra realidad laboral hacen que el profesional de enfermería muchas veces esté frustrado ante las pocas expectativas de poder poner en práctica lo aprendido en las universidades como la razón de ser de la enfermería, el rol autónomo de la profesión". (10)

Porras Povedano Miguel, en el año 2007 en España realizó un trabajo de investigación titulado "Percepción de riesgos laborales en profesionales de enfermería de un centro sanitario". E objetivo fue describir y analizar los riesgos laborales percibidos por las profesionales de enfermería de un centro sanitario. El estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte. La población estuvo constituido por 122 diplomadas universitarias en enfermería y 89 auxiliares de enfermería.

"Los principales riesgos percibidos fueron: Accidentes por exposición a material biológico 52,78%, cargas y movilizaciones

19,44%, estrés laboral 19,44%; así mismo las cargas y movilizaciones fueron por accidentes debidos a exposición a material biológico en un 26,67% y otras infecciones en un 15,56%. En cuanto al número total de riesgos percibidos por las profesionales se aprecia que el 23,08% de ellas no perciben ningún riesgo en su trabajo habitual, el 35,04% solo percibe un riesgo, y el 29,06% percibe 2 riesgos laborales en su trabajo habitual, mientras que el 12,82% percibe 3 o más riesgos laborales”. (11).

2.2. BASE TEORICA

ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE PERCEPCION

La percepción obedece a los estímulos cerebrales logrados a través de los 5 sentidos, vista, olfato, tacto, auditivo y gusto, los cuales dan una realidad física del entorno. Es la capacidad de recibir por medio de todos los sentidos, las imágenes, impresiones o sensaciones para conocer algo. También se puede definir como un proceso mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta los estímulos, para darle un significado a algo. Toda percepción incluye la búsqueda para obtener y procesar cualquier información.

Principalmente la percepción en el ser humano es de carácter constructivo. En el desarrollo humano se pretende procesar información y conocimientos adquiridos en las diferentes etapas de la vida; es decir el individuo mejora su calidad de vida y se adapta al ambiente que le rodea construyendo no solo su entorno sino también sus ideas y pensamientos mediante sus hábitos y costumbres de comportamiento implicando su análisis y los conocimientos adquiridos poniéndolo en práctica y observando la conducta de su entorno. La

percepción en el ser humano no solo trata de enseñar o pretender enseñar al ser humano desde pequeño. Se necesita combinar los sentidos para recibir elaborar e interpretar la información que está en su entorno y se procesa analíticamente y experimental.

A través de los conocimientos adquiridos como primer proceso de captación de información del entorno este lo usa en las energías sensoriales permitiendo una representación de la realidad de su entorno. La información que se recopila por nuestros sentidos se procesa formando ideas.

La percepción en nuestro desarrollo pretende influir sobre la memoria y nuestro pensamiento ya que no siempre pensaremos de la misma manera cuando desconocemos sobre algún tema en particular quiere decir que leeremos, procesaremos, analizaremos y luego compartiremos nuestros pensamientos e ideas ya sea de las experiencias adquiridas enfocadas al tema o de lo que analizamos previa lectura.

Al mismo tiempo se debe enfocar a un fin o un objetivo quiere decir que se puede nombrar la siguiente cita bíblica: "Instruye al niño en su camino y aun cuando fuere viejo no se apartara de él " Proverbios 22:15.

La percepción es el primer proceso cognoscitivo, a través del cual los sujetos captan información del entorno, la razón de ésta información es que usa la que está implícita en las energías que llegan a los sistemas sensoriales y que permiten al individuo animal (incluyendo al hombre) formar una representación de la realidad de su entorno.

A su vez, el sonido codifica la actividad mecánica en el entorno a través de las vibraciones de las moléculas de aire que transmiten las que acontecen en las superficies de los objetos al moverse, chocar, rozar, quebrarse, etc.

El proceso de la percepción, tal como propuso Hermann von Helmholtz, es de carácter inferencial y constructivo, generando una representación interna de lo que sucede en el exterior. Para ello se usa la información que llega a los receptores y se va analizando paulatinamente, así como información que viene de la memoria tanto empírica como genética y que ayuda a la interpretación y a la formación de la representación.

Mediante la percepción, la información recopilada por todos los sentidos se procesa, y se forma la idea de un sólo objeto. Es posible sentir distintas cualidades de un mismo objeto, y mediante la percepción, unirlos, determinar de qué objeto provienen, y determinar a su vez que este es un único objeto.

TIPOS DE PERCEPCION

- **Percepción Visual.-** Es aquella sensación interior del conocimiento aparente, resultante de un estímulo o impresión luminosa registrada por los ojos.
- **Percepción Auditiva.-** Es la que funciona por medio de estímulos auditivos asociándolos a experiencias previas.
- **Percepción Gustativa.-** Es la que nos ayuda a diferenciar los sabores tal como los estímulos salados, dulces, ácidos y amargos detectados por medio de la lengua.
- **Percepción Olfativa.-** Por medio de este tipo de percepción podemos identificar los diversos tipos de olores percibidos mediante el sentido del olfato.

- **Percepción Espacial.-** Es el medio en el que nos movemos y transcurre el movimiento. Lo percibimos siempre que haya elementos que lo definan (un objeto cualquiera, un móvil, nosotros mismos, etc.). Así, el espacio se irá organizando a partir de datos muy pequeños. El espacio lo percibimos fundamentalmente por la visión.
- **Percepción de Tiempo.-** Analiza la percepción del tiempo en relación con la atención, haciendo especial énfasis en el mecanismo atencional de orientación en el tiempo: éste permite una anticipación y preparación hacia el momento clave de ocurrencia de eventos importantes.
- **Percepción del Movimiento.-** Desde el punto de vista físico, el movimiento consiste en el cambio progresivo de la posición de un objeto en el espacio que se da en el transcurso del tiempo. La percepción del movimiento no siempre coincide con el hecho físico puro, ya que no existe una correspondencia exacta entre el desplazamiento físico y el movimiento percibido. Para que se perciba el movimiento de un objeto no es necesario que éste sea percibido en todas las posiciones intermedias; de hecho, los ojos nunca siguen a un objeto móvil con la precisión suficiente como para mantenerlo enfocado constantemente.
- **Percepción interpersonal.-** La percepción interpersonal examina las creencias que la gente relacionando tiene sobre otros. Esta área difiere de la cognición social y la percepción personal por ser interpersonal en vez de intrapersonal. Al requerir que al menos dos personas se relacionan, la investigación en esta área examina fenómenos únicos como:

Exactitud – la precisión de las creencias de A sobre B.

Acuerdo del yo - otro – sí o no las creencias de A sobre B son las mismas que las creencias de B sobre él mismo.

Similitud sí o no las creencias de A y B son las mismas.

Proyección/similitud asumida – sí o no las creencias de A sobre B son las mismas de las creencias de A sobre él mismo.

Reciprocidad – la similitud de las creencias de A y B sobre el otro.

Meta-exactitud – sí o no A saben cómo los otros le ven.

Proyección asumida – sí o no A piensa otros le ven como les ve.

Aunque el interés en esta área ha crecido rápidamente con la publicación del libro de Malcolm Gladwell de 2005 Parpadeo y la investigación de rebanadas finas (Ambady & Rosenthal, 1992), la disciplina es todavía muy joven, haber sido formalmente definida sólo en 1994, por David Kenny. Tan poca investigación, en particular sobre la exactitud de primeras impresiones, quiere decir que los psicólogos sociales saben mucho sobre lo que la gente piensa de otros, pero mucho menos sobre sí o no son correctos.

Muchos atribuyen esto a un crítico que escribió Cronbach sobre cómo la exactitud de impresiones fue calculada, que resultó en un paréntesis de 30 años en la investigación. Durante ese tiempo, los psicólogos se enfocaron en el consenso (sí o no A y B están de acuerdo en sus creencias sobre C) en vez de la exactitud, aunque Kenny ha reivindicado que el consenso no es necesario ni suficiente para exactitud.

Teoría empirista de la percepción. También llamada teoría asociacionista. Desde esta óptica la percepción tiene como base sensaciones más o menos caóticas que el sujeto perceptor ordenará posteriormente. La organización de la percepción siempre se efectúa desde conocimientos previos de la realidad.

El sujeto que percibe es pasivo en un principio y se limita a recibir los estímulos externos para luego proceder activamente y organizar el "mosaico" de la percepción. El empirismo clásico fue una corriente importante cuyos representantes son Hume, Hartley y Wundt, entre otros.

Esta corriente se denomina constructivismo, y considera que la percepción no puede aislarse de la actividad cognitiva del sujeto. En el acto de la percepción el sujeto proyecta su atención hacia determinadas características ambientales y entonces muestrea, es decir, selecciona cierta cantidad de información de los objetos y estímulos recibidos. A la vez, esta información activará o modificará los esquemas en que se encuadrará la percepción, dándole un significado.

Teoría innatista o de la forma: Presupone la existencia de un sujeto que percibe mediante unas capacidades innatas (de nacimiento, no adquiridas). Los datos de la experiencia vendrían organizados automáticamente en el mismo acto de la percepción cuando vemos las cosas. No unificamos los datos dispersos de la sensación como si fuera un rompecabezas, sino que percibimos el mosaico total, directa e indirectamente.

La escuela de la Gestalt ha considerado el concepto de organización como resultado directo de los procesos sensoriales. No existen sensaciones puras sino sensaciones organizadas.

La organización perceptiva sería el resultado de los procesos físicos que tienen lugar en la corteza cerebral. Habría un cierto isomorfismo (una igualdad de forma) entre la estimulación externa y los efectos que ésta produce en el cerebro.

Así pues, nuestra percepción sería el resultado de una adaptación biológica al medio. No cabría la posibilidad de plantearnos si lo que percibimos es una mera realidad subjetiva o una correspondencia con lo que es realidad en nuestro umbral de percepción.

La visión que la percepción nos proporciona está ordenada en sí misma, estructurada con los caracteres propios de un todo. Las partes de la percepción dependen del todo de la percepción.

GENERALIDADES SOBRE CONDICION LABORAL

El trabajo y el entorno laboral pueden ser analizados desde distintos puntos de vista. Uno de los puntos más importantes es el análisis de la seguridad y de la salud en el trabajo en cuyo caso se tiene en cuenta el bienestar que todo empleado necesita para trabajar con todas las condiciones de seguridad necesarias en la oficina.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Se analiza el lugar de trabajo desde distintos puntos de vista. Condiciones de las instalaciones en las que los trabajadores ejercen su jornada laboral, estado de los equipos de trabajo de la empresa, Existe un ámbito de los recursos humanos centrado en la prevención de riesgos laborales que apuesta precisamente por cuidar todos los detalles del entorno laboral recordando que lo más importante en una empresa no es la productividad sino las personas que la componen y su salud.

Por condiciones de trabajo se interpreta cualquier tipo de consecuencia negativa que un empleado pueda sufrir como consecuencia de algún elemento de su entorno de trabajo. Se entiende también en este campo las cuestiones ambientales. Desde el punto de vista técnico, existen máquinas que también pueden suponer un riesgo.

En cuyo caso, esa herramienta debe de superar unos controles habituales que garanticen su perfecta disposición para el uso.

La calidad de un trabajo no se determina únicamente por el sueldo que gana un empleado en el desempeño de su ejercicio diario sino que también se determina por el grado de seguridad que tiene un trabajador en su empresa.

Desde este punto de vista, el objetivo constante de las empresas es mejorar las condiciones de trabajo. Por ello, la salud física y emocional también es fundamental y requiere de una actitud proactiva.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales;

la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo.

En la Conferencia de Ottawa en 1986, se planteó que la promoción en salud implica a los procesos que favorecen el control de los individuos y grupos sobre las variables que condicionan su propia salud. Esta se constituye entonces en un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle. La promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral, para lo cual se generan principios fundamentales, en

cuanto a la promoción de la salud en el lugar de trabajo, que se describen a continuación:

- **Carácter participativo y empoderador.** Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.
- **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria.** Participación de todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.
- **Justicia social.** Los programas se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.
- **Sostenibilidad.** Para lograr este principio, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

El tema de las condiciones laborales son de gran interés porque nos indican la habilidad de la organización para satisfacer las

necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Es un hecho visible que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se sienten bien pagados, bien considerados, porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más.

A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados, realizando tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos.

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de condición laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación.

Harpaz en 1983. Manifiesta que existen una serie de definiciones que hacen referencia a la condición laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas (Locke, 1976; Crites, 1969; Smith, Kendall y Hullin, 1969). Price y Mueller (1986) y Mueller y McGloskey (1990) entienden la condición laboral como una orientación afectiva positiva hacia el empleo.

Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen

ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación.

El entorno psico-social que hoy día es una de las características del modelo económico abierto, orientado hacia el mercado externo y con economías interrelacionadas, tiene un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores y particularmente el comportamiento de la demanda.

Esto se traduciría en un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral.

El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas

condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

Así, por ejemplo, entre los elementos que se encargan de vigilar, para poder desarrollar sistemas de prevención de riesgos laborales, se encuentran el ruido, la iluminación, las dimensiones del área de trabajo o la termorregulación.

Y es que estos elementos, si no cumplen las normativas exigidas al respecto, pueden llevar a que el empleado sufra desde pérdida auditiva hasta cuadros de fatiga nerviosa pasando por enfermedades de distinta tipología.

En este sentido, asimismo hay que recalcar que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo

más favorables. En concreto, entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias.

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL

Las Condiciones Físicas y/o Materiales así como infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño.

Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras.

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo se debe contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.

Los sistemas de recompensas tales como el sueldo, la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación

de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores.

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño.

Políticas Administrativas y relación con la Autoridad; Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos.

Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas.

Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos.

Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad. Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con

el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.

Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor.

La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

Relaciones Sociales y desarrollo personal; Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía.

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones, por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión.

2.3.- DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS.

- **Percepción del profesional de enfermería:** es la respuesta expresada del profesional de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.
- **Condiciones laborales:** Es el conjunto de factores que interactúan con el profesional de enfermería y posibilitan una atención óptima al usuario según los estándares adecuados.
- **Centro Quirúrgico:** Es un servicio altamente especializado que reúne profesionales competentes para solucionar los problemas de salud del usuario desde el punto de vista quirúrgico.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

El presente estudio es de tipo cuantitativo, dado que los datos obtenidos son susceptibles de medición en términos numérico, es de nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal por permitir presentar la información obtenida en un tiempo y espacio determinado

3.2. LUGAR DE ESTUDIO.

El estudio se llevó a cabo en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho ubicado en la Av. Independencia N° 256 del distrito de Ayacucho; Departamento de Ayacucho. El servicio tiene 06 quirófanos, donde el profesional de Enfermería brinda atención directa las 24 horas del día, cuenta con 20 enfermeras asistenciales y una enfermera jefa.

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO.

La población estuvo conformada por todo el personal de centro quirúrgico que son un total de 20 Enfermeras profesionales.

3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

3.4.1.-Criterios de Inclusión:

Todas las Enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.

3.4.2.- Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que se encuentren reemplazando vacaciones, de reten y/o permisos.
- Enfermeras con cargos administrativos, Enfermeras que se encuentren de vacaciones.

3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO.

Se utilizó como técnica la entrevista a través de la aplicación de una encuesta y como instrumento una escala Lickert el cual nos permitió medir la percepción del Profesional de Enfermería sobre las Condiciones laborales cuya elaboración y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 22 enunciados.

3.6. RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo respectivo mediante una solicitud a la Oficina de Capacitación y a la Dirección del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena, a fin de obtener la autorización respectiva. Posterior a ello se realizó las coordinaciones con el Departamento de Enfermería para establecer el cronograma para dar inicio al proceso de la recolección de datos a través del cuestionario propuesto; teniendo en cuenta una duración de aproximada de 20 a 30 minutos para la aplicación del instrumento

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Luego de realizar los ajustes al instrumento se realizó la prueba piloto a fin de determinar la validez mediante la prueba ítem test

coeficiente de correlación de Pearson en el cual la $r > 0.2$ los ítems fueron válidos y la confiabilidad estadística mediante la prueba de Kuder de Richardson, para lo cual se obtuvo un valor $P > 0.5$.

3.8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA INFORMACIÓN.

Luego de recolectado los datos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz a fin de presentar los resultados en gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de las variables se asignó el siguiente valor:

ESCALA DE MEDICION	VALOR	
	POSITIVO	NEGATIVO
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Indeciso	3	3
En desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

Se utilizó el programa EXCEL y se aplicó la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos Para la medición de la variable Percepción es:

- Favorable : 88 - 110
- Indiferente : 72 – 87
- Desfavorable : 22 – 71

3.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para implementar el estudio fue necesario considerar la autorización respectiva de la institución y el consentimiento Informado de los sujetos de estudio, es decir los profesionales de enfermería que laboran en el Departamento de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena” expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Una vez concluido el procesamiento de la información, se presentaron los resultados en gráficos para realizar el análisis e interpretación respectiva

1.- DATOS GENERALES.

Del 100% (20), profesionales de enfermería que trabaja en el servicio de centro quirúrgico el 75% (15), son de sexo femenino, mientras que el 25% (5), son de sexo masculino, tal como consta en el anexo G, así mismo se encontró que el 70% (14), tienen la condición de nombrados y el 30% (6) tienen vínculos con la institución a través de contratos. Ver anexo H.

Del mismo modo se tuvo que un 40%(8) tienen un tiempo aproximado de servicio de 20 a 25 años, un 30% (6) reúne de 10 a 19 años de servicio y un 30% (6) tienen un tiempo de servicio que va de 1 a 9 años tal como se puede ver en el anexo I.

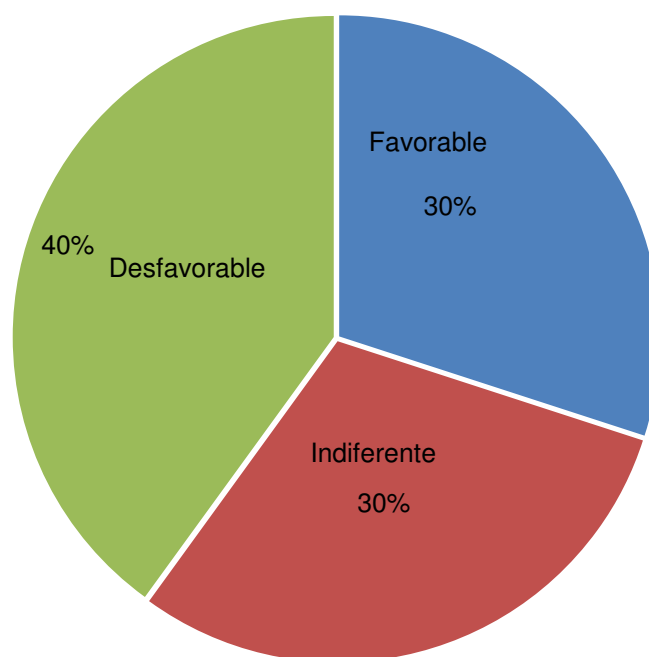
Los resultados que se obtuvieron de la aplicación del presente instrumento se plasman en cuatro grandes dimensiones cada uno con sus respectivos indicadores y al final se muestra el resultado global.

El objetivo general fue Determinar la Percepción del Profesional de Enfermería acerca de las condiciones laborales en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena.

2.- DATOS ESPECIFICOS.

GRAFICO N° 01

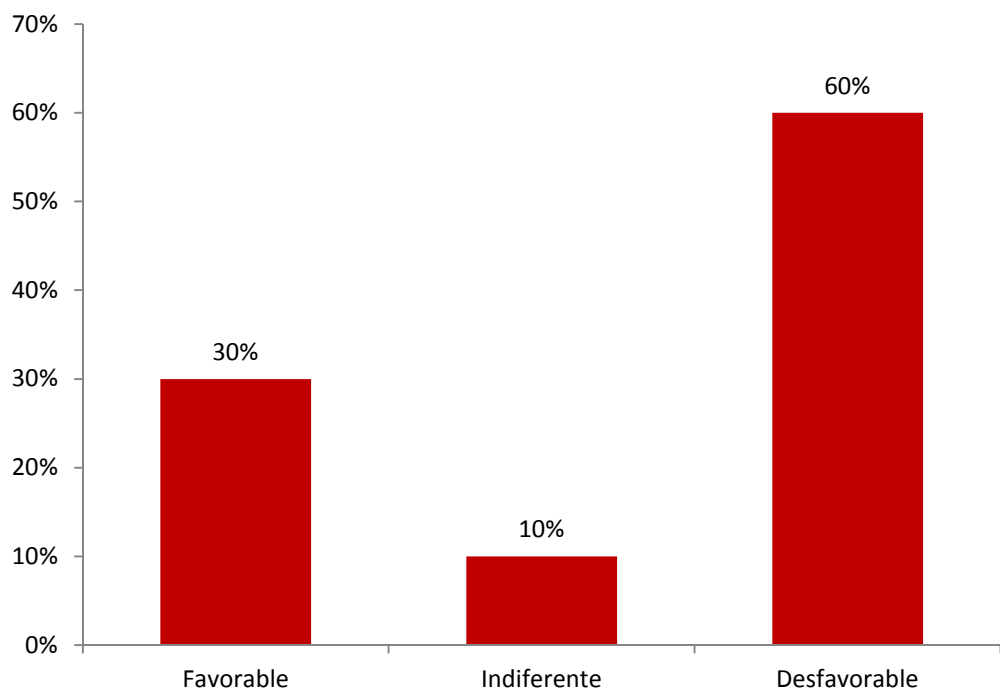
**PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE
LAS CONDICIONES LABORALES EN EL CENTRO QUIRURGICO
DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL
LLERENA - AYACUCHO
2016**



El gráfico N° 1 nos muestra que del 100% (20) de profesionales de enfermería encuestados, el 40% (8), señalan una percepción desfavorable acerca de las condiciones laborales en centro quirúrgico; el 30% (6) perciben las condiciones laborales favorable y el otro 30% (6) son indiferentes, es decir que perciben las condiciones laborales del centro quirúrgico ni favorable ni desfavorable.

GRAFICO N° 02

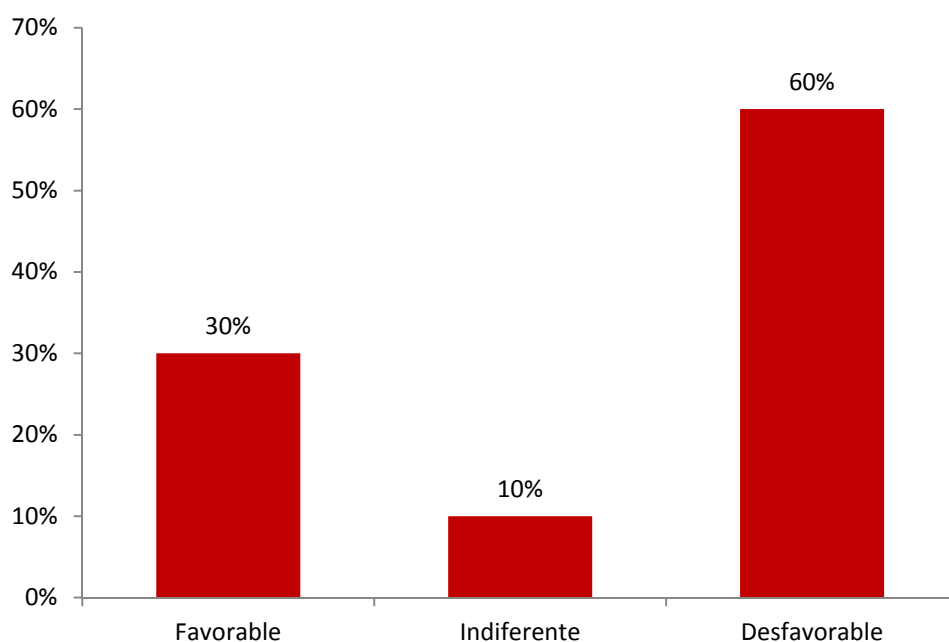
PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE LAS CONDICIONES FISICAS Y/O CONFORT LABORAL EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA AYACUCHO - 2016



El gráfico N° 2 nos muestra que del 100% (20) de profesionales de enfermería encuestadas; el 60% (12); percibe que la distribución física y confort laboral del centro quirúrgico es desfavorable, el 30% (6) considera que las condiciones físicas en las que desarrolla su trabajo es favorable, y un 10% (2) señala una percepción indiferente, ni favorable ni desfavorable.

GRAFICO N° 03

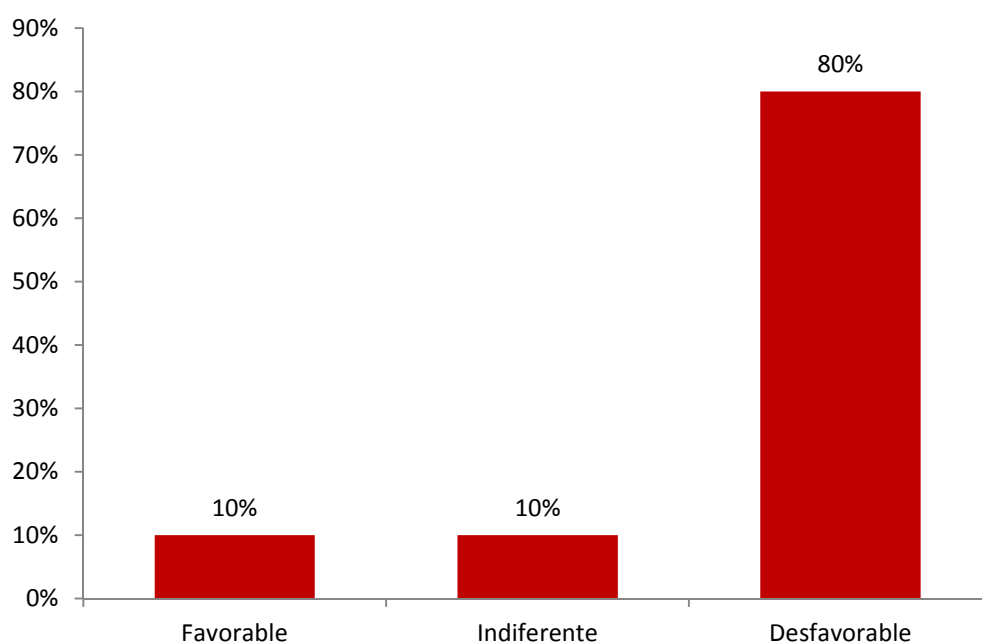
**PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE
LOS BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS EN
EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA
AYACUCHO – 2016**



El presente gráfico nos muestra que del 100% (20), de profesionales de enfermería encuestados, el 60 % (12) tiene una percepción desfavorable acerca de los beneficios laborales y remunerativos del profesional que labora en centro quirúrgico, mientras que el 30% (6) señala una percepción favorable, y un 10% (2) se muestra indiferente al respecto.

GRAFICO N° 04

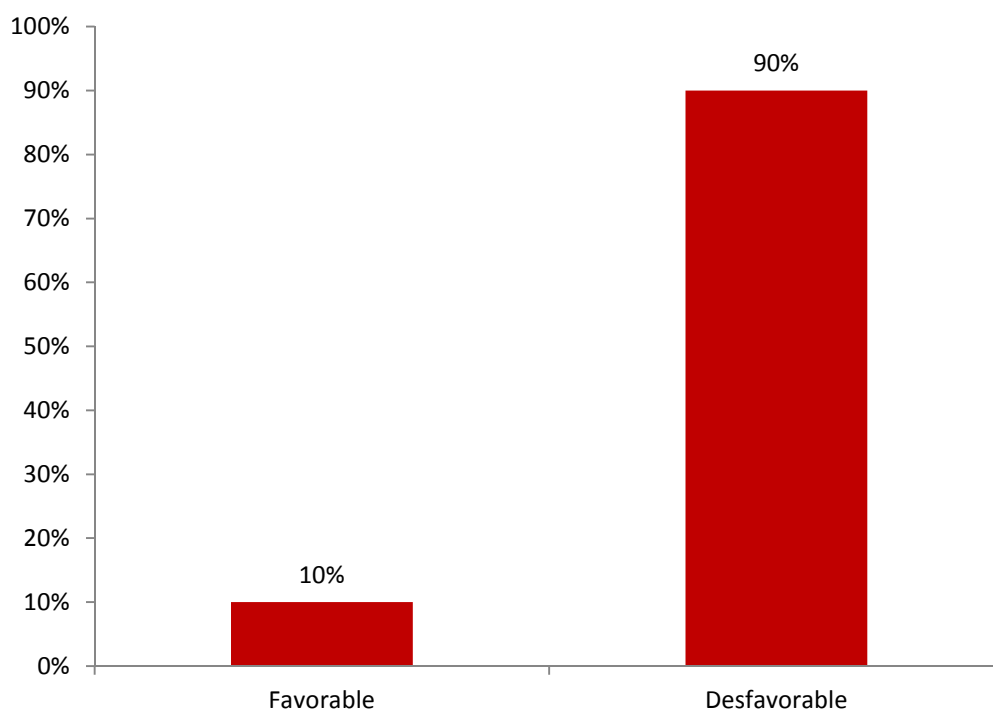
PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE LAS POLITICAS ADMINISTRATIVAS Y LA RELACION CON LA AUTORIDAD EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA AYACUCHO – 2016



Los resultados que se muestran en el presente grafico nos indican que del 100% (20), de profesionales de enfermería encuestados, el 80% (16) tiene una percepción desfavorable con respecto a las políticas administrativas en centro quirúrgico, un 10% (2), muestra una percepción favorable y el otro 10% (2), señala una percepción indiferente.

GRAFICO N° 05

**PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA ACERCA DE
LAS RELACIONES SOCIALES CON EL EQUIPO DE SALUD Y EL
DESARROLLO PERSONAL EN CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL
LLERENA - AYACUCHO
2016**



Los resultados del presente grafico nos muestra que del 100% (20), de profesionales de enfermería encuestados, el 90% (18), perciben que las relaciones interpersonales en centro quirúrgico son desfavorables, y un 10% (2) manifiesta percepción favorable y no hay percepción indiferente.

4.2. DISCUSIÓN.

La percepción consiste en captar, organizar e interpretar la situación del ambiente que actúa sobre los órganos de los sentidos de cada individuo en el cual influye considerablemente el contenido de su experiencia y aprendizaje que a su vez está determinado por el contexto sociocultural en el que se desenvuelve; en tal sentido la percepción de los profesionales de enfermería acerca de las condiciones laborales de su quehacer cotidiano, estará condicionado por sus experiencias subjetivas y sus vivencias durante el cuidado que brinda a sus pacientes.

El personal de salud que labora en las áreas quirúrgicas, cuartos de emergencia, central de equipos y laboratorios tiene mayor riesgo de exposición, en tal sentido es necesario pensar en mejorar las condiciones del puesto de trabajo del profesional de enfermería a fin de mejorar la calidad del cuidado a los pacientes. Del mismo modo el personal de limpieza, los recolectores de desechos y otras personas cuya actividad está relacionada con la manipulación de objetos contaminados con sangre, secreciones o fluidos corporales que lo predisponen a riesgo.

En relación a la percepción de los encuestados, los resultados refleja algunas diferencias en las dimensiones de las condiciones laborales en centro quirúrgico siendo un porcentaje significativa la des favorabilidad en todas las dimensiones de las condiciones laborales, el cual nos llama a reflexionar sobre la reducción del cuidado humanizado a un cuidado procedimental biomédico que se centra en la profundidad biológica fisiológica tal como dice Madeleine Leinenger en su teoría cultural del cuidado.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos se arriba a las siguientes conclusiones:

5.1.- CONCLUSIONES.

1.- La percepción de los encuestados con respecto a las condiciones laborales señala en alto porcentaje de desfavorabilidad en sus diferentes dimensiones, lo cual es preocupante ya que esto desmotiva al personal y afecta la calidad del cuidado de enfermería; sin embargo la percepción específica por cada dimensión muestran algunas diferencias, habiendo un porcentaje considerable de percepción favorable e indiferente en las diferentes dimensiones, lo cual nos hace ver la falta de un trato más humano, de comprensión y sensibilidad con el personal administrativo.

2.- La percepción del profesional de enfermería sobre las condiciones laborales es el reflejo sensible de la respuesta a sus necesidades psicosociales que reciben de sus jefes y sus pares en su actuar cotidiano, y debe ser entendido como una realidad objetiva para ayudar a mejorar la calidad del cuidado de enfermería.

3.- La percepción de los encuestados es el reflejo sensible de la respuesta para mejorar las condiciones laborales de todo el personal. En este sentido la percepción se constituye en un indicador para medir todo aquello que es percibido por el hombre.

5.2. RECOMENDACIONES:

Las recomendaciones de presente estudio son:

- Que el Departamento de Enfermería del Hospital Regional de “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho, utilice la información del presente estudio para implementar estrategias tendientes a mejorar la percepción del profesional de Enfermería con respecto a las condiciones y satisfacción laboral.
- Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto y la consideración.
- Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirve a si vez de estímulos para los mismos profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Ministerio de Salud “Desempeño y remuneración salarial y laboral del personal de salud” Lima Perú 2005.
- (2) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, “factores de riesgos laborales” España año 2009.
- (3) National Institute For Occupational Safety And Health – NIOSH. “Condiciones básicas para la realización de un programa de salud y seguridad” E.E.U.U. 2001.
- (4) Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia ANEC “Impacto de las reformas del sector salud” Colombia 2001. Werther – Perú y América Latina “Condiciones laborales controladas y practicada por las organizaciones “ E.E.U.U 2001.
- (5) Werther Perú y América Latina “Condiciones laborales y controladas y practicada por las organizaciones” E.E.U.U. 2001
- (6) Bobbio L. Ramos “Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico en un Hospital Nacional de Lima Perú 2007”. Benítez Gonzáles R. Cavero Chapoñán P. “Satisfacción y desempeño laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Docente Las Mercedes Chiclayo 2003”.
- (7) Benítez Gonzales R. Cavero Chapoñán P. “Satisfacción y desempeño laboral del profesional de enfermería en los

servicios de hospitalización del Hospital Regional Docente Las Mercedes Chiclayo 2010”.

- (8) Monteza Chanduví Nancy Elizabeth “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo 2010”
- (9) Fuentes Carmen. “Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales de sistema nacional de salud proyecto RN4 Cast. España” 2008”.
- (10) Rodrigo Pedroza Olga “Percepción de los enfermeros de Barcelona sobre la aplicación del rol autónomo en su contexto laboral Barcelona 2007”.
- (11) Porras Povedano Miguel “Percepción de riesgos laborales en profesionales de salud en un centro sanitario Colombia 2005”.

BIBLIOGRAFIA

- Davis Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003.
- Fernández Larraguibel Beatriz: “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. Ciencia y Enfermería IX. 2003 57 – 66.
- Egusquiza Ocaño Liz Betzabel: Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño. Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003.
- Álvarez Baza Carmen: “Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario”. Enfermería Clínica. 2003 N O 01 Vol. (13) Enero Febrero. pp23.
- Herencia Leva Antonio Jesús: “Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de la comunicación interna” Revista Electrónica de Metodología Aplicada 2003, nº 1, Vol. (8) pp. 26.
- Gonzales Martín: Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. Editorial Continental. México. 2001.
- López Mas, Julio: Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 N° 15. Vol (8). Julio. pp26.

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS.

ANEXO		Pág.
A	Instrumento	I
B	Consentimiento informado	III
C	Operacionalización de variables	IV
D	Validación de la muestra	V
E	Tabla de datos generales referentes al sexo	VI
F	Tabla de datos generales relacionados a condición laboral.	VI
G	Tabla de datos generales relacionado a tiempo aproximado de servicios.	VII

ANEXO A

INSTRUMENTO

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de “percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del hospital regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” Ayacucho a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción y crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

DATOS GENERALES

TIEMPO EN LA INSTITUCION:TIEMPO EN EL SERVICIO:....

EDAD:

SEXO:

CONDICION LABORAL
NOMBRADA

☐

CONTRATADA

☒ M

☐ F

☐

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ENUNCIADO		TDA	DA	ID	ED	TED
TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO		DA = DE ACUERDO				
ID = INDECISO	ED = EN DESACUERDO	TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO				

CUESTIONARIO DE PERCEPCION DE LAS CONDICIONES LABORALES

ENUNCIADO	TDA	DA	ID	ED	TED
1.- La distribución Física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- El ambiente donde trabajo es confortable (Ventilación e iluminación) adecuados.					
3.- La comodidad que ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias materiales o inmuebles.					
5.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
6.- La remuneración económica es bastante aceptable					
7.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
8.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
9.- El esfuerzo de trabajar más horas de lo reglamentario no es reconocido.					
10.- Las buenas relaciones con mi Jefe beneficia la calidad del trabajo.					
11.- La Enfermera Jefa es Comprensiva.					
12.- La Enfermera Jefa se muestra más autoritaria.					
13.- La Enfermera Jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
14.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
15.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16.- Trabajar con mis compañeros es agradable.					
17.- El trabajo con mis compañeros es incómodo.					
18.- El trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
19.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
20.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21.- El trabajo que realizo es aburrido.					
22.- En el lugar de trabajo me siento bien conmigo mismo.					

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el Trabajo de investigación titulado: “percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del hospital regional “Miguel Angel Mariscal Llerena” Ayacucho 2016.

“Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos; y, teniendo la confianza plena de que la información que en el instrumento vierta será sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad”

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado usuario (a):

El investigador del proyecto para el cual Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con Ud. a guardar la máxima confidencialidad de la información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados sólo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Atentamente:

ANEXO C

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del hospital regional de Ayacucho	Es la capacidad de recibir por medio de todos los sentidos, las imágenes, impresiones o sensaciones que tiene todo ser humano para dar un significado a su entorno y que son exteriorizados a través de manifestaciones verbales. Es el conjunto de actitudes generales, opiniones, manifestadas por el individuo hacia su lugar de trabajo. Ha sido definida como el resultado de la interacción de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.)	Condiciones física y/o Confort laboral Beneficios laborales y/o remunerativo. Políticas Administrativas y relación con la autoridad Relaciones sociales y desarrollo personal	1.- Equipo. 2.- Insumos y Materiales. 3.- Comodidad Física. 4.- Ambiente Físico. 1.- Remuneración 1.- Horario De Trabajo. 2.- Horas Extras. 3.- Relaciones con los Jefes. 1.- Ambiente de trabajo. 2.- Trabajo en equipo. 3.- Relaciones con los colegas	1.- Favorable. 2.- Indiferente. 3.- Desfavorable

ANEXO D

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO

Para la validez del cuestionario se aplicó la Prueba de Correlación “r de Pearson” en cada uno de los ítems de los resultados.

$$R = \frac{N \sum (x_i y_i) - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{N (\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{N (\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}^{1/2}$$

ITEM	PEARSON	ITEM	PEARSON
1	0.10	12	0.23
2	0.36	13	0.42
3	0.47	14	0.27
4	0.21	15	0.25
5	0.23	16	0.36
6	0.19	17	0.26
7	0.09	18	0.31
8	0.55	19	0.32
9	0.44	20	0.51
10	0.36	21	0.31
11	0.36	22	0.31

Si $r > 0.20$ el instrumento es válido, excepto en el ítems 1 y 7 que será considerado para el procesamiento de datos.

Por lo tanto el instrumento según el coeficiente de Pearson es válido

ANEXO E

TABLA N° 1

**Datos Generales Referentes al Sexo del Profesional de Enfermería
del Centro Quirúrgico del Hospital Regional
” Miguel Ángel Mariscal Llerena”
Ayacucho 2016.**

Sexo	%	N
Femenino	75	15
Masculino	25	5
Total	100	20

ANEXO F

TABLA N° 2

**Datos generales Referentes a la Condición Laboral del Profesional
de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional
” Miguel Ángel Mariscal Llerena”
Ayacucho 2016.**

Condición Laboral	%	N
Nombrado	70	14
Contratado	30	6
Total	100	20

ANEXO G

TABLA N° 3

**Datos Generales Relacionados a Tiempo de Servicios
del Profesional de Enfermería del Centro
Quirúrgico Hospital Regional
“Miguel Ángel Mariscal Llerena”
Ayacucho 2016.**

Tiempo Aproximado	%	N
20 a 25 años	40	8
10 a 19 años	30	6
1 a 9 años	30	6
Total	100	20